

平成28年度第2回千葉地方労働審議会

(議 事 録)

平成29年3月13日(月)

千 葉 労 働 局

I 開催の日時及び場所

- 1 開催日時 平成 29 年 3 月 13 日（月）午後 1 時 58 分から午後 3 時 48 分
- 2 開催場所 京葉銀行文化プラザ 7 階 楓の間

II 委員の定数及び出席者の氏名

- 1 委員の定数 18 名
- 2 出席委員 13 名
小 椰 治 宜 会長 坪 明 弘 委員 上 田 剛 史 委員
鈴 木 牧 子 代理 岩 埜 理 恵 子 委員 東 郷 康 次 郎 委員
松 澤 一 美 委員 林 田 博 史 委員
松 菌 祐 子 委員 高 柳 彰 委員
山 本 圭 子 委員 村 田 崇 委員
亘 菜 美 委員
- 3 千葉労働局
福 澤 義 行（労働局長）
名 田 裕（総務部長）
加 藤 孝 子（雇用環境・均等室長）
改 田 良 秋（労働基準部長）
矢 田 玲 湖（職業安定部長）

ほか関係職員 17 名

III 会議内容

- 1 開 会
- 2 局長挨拶
- 3 会長挨拶
- 4 議 題
 - (1) 議事録署名人の指名
 - (2) 平成 28 年度労働行政の運営状況について
 - (3) 平成 29 年度労働行政運営方針（案）及び平成 29 年度千葉雇用施策実施方針（案）について
総務部長による一括説明
 - (4) 審議
- 5 その他
- 6 閉 会

開 会

午後 1 時 5 8 分

○篠崎監理官 定刻より若干早いのですが、委員の先生方おそろいでございますので、これから始めさせて頂きたいというふうに存じます。

只今から、平成28年度第2回千葉地方労働審議会を開会いたします。

私は、千葉労働局雇用環境・均等室監理官の篠崎と申します。これから議事に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願い致します。

開会に当たりまして、千葉労働局長福澤からご挨拶を申し上げます。

○福澤局長 労働局長の福澤でございます。委員の先生方には、年度末の大変お忙しい中、本年度第2回の本審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、日ごろから、労働行政に深いご理解、ご協力を頂いておりますことをこの場を借りて厚く御礼申し上げる次第でございます。

本日、皆様にご審議頂きたい事項が2点ございます。

1点目は、昨年11月4日に開催致しました第1回審議会以降の当局行政運営の実施状況についてでございます。その実績報告という形でございます。

それからもう一つは、来年度、平成29年度の千葉労働局の行政運営方針（案）及び雇用施策実施方針（案）についてご審議頂くということでございます。よろしくお願い致します。

ご審議頂くに当たりまして、若干、背景をご説明させていただきますと、まず、景気の状態でございますけれども、この2月に発表されました月例経済報告によりますと、経済情勢につきましては、国では「一部に改善の遅れ」という表現がございます。千葉県では、「このところ弱さが」という表現となっておりますが、いずれも「緩やかな回復基調が続いている」という判断でございます。

県内の、雇用失業情勢につきましても、改善傾向が続いておりまして、直近の29年1月の時点の有効求人倍率は1.19倍となっております。この1.19という数字の意味でございますけれども、バブル期の入り口であります昭和63年11月、あるいはバブル期の出口に差しかかっていた平成4年2月、それぐらいの数字ということでございます。

また、本年3月に学校を卒業する予定の就職内定状況につきましても、2月1日現在で、大学生が83.9%、それから短大生が87.9%といずれも平成11

年の調査開始以来過去最高の数字、内定状況ということになってございます。

このように、業種によるバラつきは若干ございますけれども、全体的には、人手不足感が非常に強く、特に介護、保育などの福祉分野、あるいは建設分野では、人材不足が深刻化している状況でございます。

このような中、本年度は、「働き方改革の推進を中心とした労働行政の推進」ということを大きな柱に据えまして、諸施策に取り組んでまいったところでございます。

今年度の特徴的な取り組みを 2、3 ご報告したいと思います。

1 つは、千葉県、それから千葉市とそれぞれ雇用対策協定を締結いたしまして、密接な連携の下、より効果的な雇用対策の推進を図ってきたところでございます。

また、千葉の魅力ある職場づくり公労使会議、これは地方版政労使会議と呼んでいるものでございますけれども、昨年 9 月に森田知事をはじめ、各界トップのご出席の下、「ちば働き方改革共同宣言」が採択されました。このことは、前回の会議で申し上げたところでございますが、去る 1 月 24 日は、第 3 回会議を開催いたしまして、公労使、それから金融機関の会議構成機関の協力の下、次年度以降の共同事業の取り組みなど、宣言内容の具現化に向けた道筋をつけていただいたところでございます。

さらに、最重要課題であります「長時間労働の是正」ということにつきましては、11 月に重点的な監督指導を実施いたしまして、重大悪質な事案に対しましては厳正に対処するなど、長時間労働の是正に取り組んで参りました。

来年度におきましても、引き続き働き方改革を最重点課題として、「すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）をめざして」、積極的に行政を展開して参る所存でございます。

本年度の具体的な取り組みや、来年度の行政運営方針（案）につきましては、前回会議と同様に、総括政策調整官たる総務部長から一括してご報告、並びにご説明をさせていただきます。委員からのご意見やご質問に対しましては、適宜、主管の担当部・室長からも補足させていただければと思います。

本日は、委員の皆様方からご意見を賜りまして、来年度の行政運営に取り組んでまいりたいと考えております。どうぞ、ご審議のほどよろしく願いいたします。

○篠崎監理官 それでは、初めに、事務局から資料の確認をさせていただきます。

まず事前にお送りさせていただいております資料からご案内申し上げます。

お手元にご用意をお願いいたします。

資料は 4 種類ございます。まずホチキス止めの 2 枚紙で、平成 28 年度労働行政の運営状況一覧、それから横長・カラー刷りのパワーポイント資料一式、その後ろに 1 枚でございますが、同じくカラー刷りで縦長の 1 枚紙、そして最後に、平成 29 年度千葉労働局行政運営方針（案）でございます。委員の皆様にはこちらまでお持ち頂きまして誠に恐縮に存じます。

次に、本日皆様の机の上にクリップ止めの資料と、それからホチキス留めの資料の 2 つを用意させて頂いております。こちらも一緒にご確認をお願いいたします。クリップ止めの資料は、1 枚目にカラー刷りの座席表、2 枚目に会議次第、3 枚目に本日の出席者名簿、その次にパワーポイント資料、こちらはその次の資料と合わせて 2 枚ものとなっております。続きまして、千葉県の最低賃金一覧表、最後に、タイトルに黄緑色の帯が入りました横長の 1 枚紙、全部で 7 枚でございます。最後に、ホチキス留めの資料でございますが、こちらは厚生労働省組織令を抜粋したものでございます。そして、地方労働審議会令、これが 2 枚ついております。次に、千葉労働地方審議会運営規程、最後に審議会の委員名簿の 5 枚組でございます。

資料に不足しているものや不都合がございましたらお教えてください。よろしいでしょうか。

それでは、これより進行を審議会議長の会長にお渡しいたします。

小塚会長、どうぞよろしくお願い致します。

○小塚会長 どうも皆様こんにちは。会長の小塚です。

本日は、お忙しい中お集まり頂きまして本当にありがとうございます。そろそろ花粉症の季節で、お悩みの方も多いかと思いますけれども、本日はどうぞ時間も 2 時間と限られた中ですけれども、今、局長のほうからもお話があったように、長時間時間外労働の問題、あるいは非正規雇用者の待遇の問題、日本の場合は正規雇用者の賃金の 6 割弱ぐらいだそうですね、ドイツの場合は 9 割程度なんだそうですけれども。あるいは障害者雇用の問題であるとか、あるいは育児休業、介護休業の問題等、労働行政の問題は本当にたくさん問題が今山積みになっております。そして、普段目に見えないところから皆さん見ていただいているということもありますので、本日も報告が終わりましたら、率直なご意見、あるいは質問等をしていただけるように、また労働行政に生かせるかなと思いますので、どうぞ本日はよろしくお願い致します。

それでは、これから議事に入りたいと思いますが、初めに、本日の委員の

出席状況等について事務局のほうからご報告をお願いしたいと思います。

○篠崎監理官 では、事務局からご報告致します。

本日の出席委員は、定数18名のうち13名でございます。ご都合により欠席の委員は、公益代表の吉開委員、使用者代表の浅見委員、高橋委員、徳永委員及び花澤委員の5名でございます。従いまして、地方労働審議会令第8条第1項の規定により委員の3分の2以上の出席を頂いておりますので、本審議会は有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

次に、会議の公開についてご説明致します。

千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、その議事録につきましても、公開させて頂くこととなりますので、ご了承をお願い申し上げます。

また、議事録につきましては、当局のホームページに掲載することといたしておりますので、併せてお含みおきをお願い致します。

なお、本審議会は、千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づきまして、開催公示を行いましたけれども、傍聴の希望はございませんでした。

以上、ご報告申し上げます。

○小柳会長 ありがとうございます。

それでは、最初に、運営規程の第6条第1項によりまして、議事録署名人の指名を行いたいと思います。署名人につきましては、会長の私のほかは、会長指名とされておりますので指名させていただきます。労働者代表委員からは亘委員をお願いしたいと思います。それから使用者の代表委員からは上田委員をお願いしたいと思います。両委員、どうぞよろしくお願い致します。

手続は、これで終了し、これより審議に入りたいと思います。

はじめの議題は、「平成28年度における労働行政の運営状況について」です。説明については、先刻、労働局長からご紹介があったように、名田総務部長から一括してご報告頂きたいと思います。なお、委員の皆様からのご意見、ご質問等は、報告が終わった後にお受けしますのでご了承を頂きたいと思っております。

それでは、名田総務部長、よろしくお願いいたします。

○名田総務部長 総務部長の名田でございます。どうぞよろしくお願い致します。

私からは、只今より「平成28年度労働行政の運営状況」につきまして、ご

報告を申し上げます。

資料でございますが、お手元配付資料の 2 ページ構成の平成 28 年度労働行政の運営状況等一覧、こちらをご用意くださいますようお願いを致します。では、ちょっと掛けてご説明をさせていただきます。

平成 28 年度における労働行政の運営状況につきましては、昨年 11 月 4 日に開催をされました平成 28 年度第 1 回千葉地方労働審議会、前回の審議会におきまして、概ね 9 月末までの実績数値に基づきまして、進捗状況をご報告申し上げますところであります。

28 年度も、あと 2 週間ほど残すところでございますが、前回審議会におけるご報告の中で、ご紹介した主な指標につきまして、概ね 1 月末時点での実績にデバイスをしたものをこの 2 ページ構成の一覧表にまとめまして、本日資料として配付申し上げたものであります。

平成 28 年度は、「すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）をめざして」とのスローガンのもと、4 項目からなる行政運営基本方針、すなわち第 1 に、働き方改革の推進を中心とした労働行政の推進、第 2 に、全員参加の社会の実現加速と、安定して働くことのできる雇用機会の確保、第 3 に、女性の活躍推進と男女がともに仕事と家庭が両立できる就業環境の整備、そして、第 4 に、安心して安全かつ健康に働くことができる職場づくりを掲げまして、この 4 本柱に整理を致しまして、最重点施策及び重点施策を行政運営方針として定めたところであります。

この配付資料につきましても、主な実績指標をこの 4 本柱に整理をして、お示しするものでございます。

冒頭、福澤局長からのご挨拶でも触れましたとおり、千葉県における雇用情勢も県内の雇用情勢は改善しているとの基調判断が 9 カ月連続して維持をされておりまして、労働基準、職業安定及び雇用均等の各行政分野の事業進捗や、これらを取り巻く情勢にも、前回審議会でのご報告後、大きな基調の変化は見られないところであります。このため、配付資料によりまして、28 年度の労働行政運営状況のご報告にかえさせて頂くということでご理解を賜りますればと存じます。

なお、1 点、働き方改革の推進の中核的な取り組みであります長時間労働の抑制対策に関しまして、お手元資料一覧の 1 の②、過重労働事業場に対する監督指導件数、これにつきまして、若干補足的にご説明を申し上げます。

こちら、実績数値のところには 459 件という数字が掲げられております。この数字でございますが、平成 28 年 4 月から 29 年 1 月までの 10 カ月間におきまして、千葉県下、8 つの労働基準監督署で実施を致しました過重労働を重点対

象とした監督指導の実施件数であります。過重労働監督対象の事業場は、時間外労働時間数が月80時間を超える実態が認められる事業場でありまして、当該事業場に対しましては、確実に監督指導を実施するという方針で取り組んできたところであります。

時間外労働時間数が月80時間超えのものを監督対象とするというのは平成28年度からでありまして、昨年度、平成27年度は、月100時間超を対象として実施をしておりまして、ちなみに、昨年度、平成28年1月現在の過重労働監督の実施件数は364件でありました。今年度は、昨年同期よりも95件、率にいたしまして26.1%の増加となっております。

今年度は、月100時間超えの対象を最優先としつつ、月80時間超えまでを監督指導の対象として進めてきております。引き続き効率的、効果的な監督指導の実施について力を注いでまいりたいと、そのように考えております。

なお、監督指導を実施した際に認められました何らかの労働基準関係法にかかる違反率、これは79.5%と高いものでありましたが、法違反につきましては、是正指導を行いまして、確実に是正を図らせているところであります。

各委員におかれましては、業務実績指標等にお目通しをお願いする中で、幅広いご質問、ご意見を頂き、私ども局側から順次お答え申し上げることとしたいと思います。

報告は以上です。

○小塚会長 ありがとうございます。

総務部長から、平成28年度における労働行政の運営状況について今ご報告頂きましたので、ここで一旦、各委員からのご意見、ご質問をお受けしたいと思っておりますがいかがでしょうか。

よろしいですか。よろしければ、この後の案件が今回のメインの案件ですので、それが終わってからまたまとめてということでもよろしいですか、先に進めさせて頂いてということで。

それでは、2つ目の議題、平成29年度労働行政運営方針（案）及び雇用施策実施方針（案）について移りたいと思います。

こちらも、先程と同様に、名田総務部長から一括して説明をして頂きたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

○名田総務部長 それでは、引き続きまして、2つ目の、平成29年度千葉労働局行政運営方針（案）につきまして、ご説明を申し上げます。

こちらのほうは、もう少し持ち時間をたくさん頂いておりまして、概ね40

分以内におさめたいなとは思っておりますが、ちょっと長うございますので今回初めての試みではありますが、パワーポイントにちょっと資料を映し出しまして、と言いましても、既にお配りしておりますこのパワーポイントの資料、これを映し出すということではありますが、うつむきかげんにならないようにちょっと前を見ていただければお話も聞いて頂きやすいかなと思ひまして、今回ちょっとこういうやり方をやりたいと思ひます。

スクリーン、ここに用意致しますので、私ども、労働局側は、両側にちょっと移動いたしまして、それでご説明をさせて頂きます。

(パワーポイント使用)

お待たせ致しました。

平成29年度では、前年度に引き続きまして、「すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）をめざして」とのスローガンを掲げることに致しました。このスローガンは、大きな理想像でありまして、労働局、監督署、ハローワークの職員一人一人がこの行政運営方針を通じまして、みずからの任務の位置づけを確認し、その役割や立場が異なっておりますも、このスローガンのもとで同じ方向に向かって力を結集していきたいと、そのように考えております。

29年度は、行政運営基本方針（案）と致しまして、2つの取り組み課題、第1に、「働き方改革」の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上」、第2に、「女性、障害者等の多様な働き手の参画」、この2つを掲げまして、これに対応する諸施策という形で整理をし、行政運営方針として定めたいと考えております。

行政運営方針策定の大前提としての現状認識につきましては、配付資料、行政運営方針（案）、文字ばかりでちょっと分厚い資料ではありますが、こちらの6ページから11ページに記載をしておりますが、時間の都合上、主要な重点策の説明から入らせて頂きます。

行政運営方針基本計画（案）の第1の課題である「働き方改革」の推進などによる労働環境の整備・生産性の向上」につきましては、スローガンが唱えているところの安全に安心して働ける労働環境、これを追求する取り組みであります。その重点施策と致しましては、こちらに囲みの中に出ておりますが、働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、3つ目に、職場における女性の活躍推進と「仕事と家庭」の両立支援対策の推進、最低賃金制度の適切な運営、人手不足分野における人材確保等の総合的な推進、死亡労働災害防止対策の徹底、これらを掲げたいと考えております。

まず、働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進であります。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止、この 2 つのアプローチで取り組んでまいります。

今年度は、時間外労働時間数が 1 カ月当たり 80 時間を超えると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しまして、その全てを対象に監督指導を実施してきたところであります。29 年度も同様に、80 時間を超えている事業場に対する全てで臨んでいきたいと考えております。

28 年度は、この 1 月末までに 459 事業場に対して監督指導を実施し、79.1% の事業場で労働基準法等の法違反が認められたところであります。速やかな是正を指導しておりますが、監督指導によっても、違法な長時間労働の改善が図られない事業場に対しましては、司法処分等の厳格な姿勢で臨んでまいります。労働者の生命にも関わる違法な長時間労働に対しては、今後も、時期を失することなく、迅速かつ厳正に対処してまいります。

また、前回のこの審議会におきまして、違法な長時間労働を繰り返す企業名を公表する制度につきまして、千葉労働局が全国で第 1 号の企業名公表に踏み切ったとご報告致しましたが、この企業名公表にも引き続き徹底して取り組んでまいります。

この下のほうですが、今年度に引き続き、平成 29 年度も「過労死等防止啓発月間」には、『過重労働解消キャンペーン』を実施を致しまして、重点監督の実施に加えまして、労使関係団体への要請、ベストプラクティス企業への局長による職場訪問、過労死防止対策シンポジウムの開催など行いまして、企業や労働者とその家族らの幅広い意識の高まりにつないでまいります。

昨年来、具体的な大手企業での事件のインパクトがありまして、引き続き長時間労働問題、過労死防止についての世論の関心、期待には非常に高いものがございまして、しっかり取り組んでまいります。

続きまして、『非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進』についてご説明申し上げます。

不本意な形で非正規雇用の形態で就労されている方、これは千葉県内でもまだまだ少なくないと見てとれまして、右の隅のほうにあります棒グラフでございまして、こちら、フリーターなど毎年 1 万人近い方が県内のハローワークを通じて正社員に就職されている推移を数字で示したものであります。大体毎年 1 万人近い方が正社員に就職されているということで、まだまだ本来であれば、正規雇用の形での就職を望んでおられる非正規雇用の労働者の方たくさんいらっしゃる、このように認識をしております。

平成29年度におきましては、平成28年度から32年度までの5カ年計画として策定を致しました「千葉県正社員転換待遇改善実現地域プラン」に基づきまして、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善の取り組みを推進してまいります。また、「キャリアアップ助成金」の活用によりまして、多様な正社員への転換、賃金引き上げ等の処遇改善支援を行ってまいります。

また、柏わかものハローワークを拠点に、求職者を対象にセミナー等を開催いたしますほか、トライアル雇用奨励金の活用促進等によりまして、正社員就職の促進を図ってまいります。

また、職場定着支援につきましても取り組んでまいります。いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者に対しましては、「特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）」を活用致しまして、雇い入れ支援を行ってまいります。

求職者に対する無料の公共職業訓練につきましても、充実を図ってまいります。従来は、この裏の表にありますように、大体3カ月から6カ月の短期の訓練で早期の再就職を目指してまいりました。29年度には、これらのほか、国家資格の取得等を目指す訓練内容で、1年から2年の長期の訓練を新設、拡充してまいります。こうしたことによりまして、より高い可能性で正社員就職に導くことができる訓練も実施してまいります。また、ハローワーク等を利用して就職した方への職場定着指導やフォローアップ等の支援も行うこととしております。

先ほどの4ページのところに戻りますが、パートタイムや派遣などの雇用形態で働くことを望んでおられる方々にとりましても、『安心、安全、安定して働ける労働環境』は正規雇用の方々に劣るものであってはなりません。パートタイム労働者等非正規雇用労働者の待遇改善につきましても、パートタイム労働法に基づく均衡待遇や正社員転換推進措置に関する指導等によりまして、パートタイム労働法の履行確保を図ってまいります。また、パート労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主の自主的、積極的な取り組みに対しましても支援を行ってまいります。

また、派遣労働者につきましても、やはり安心、納得して働いていただけるように必要な情報提供や個別相談に応じる「派遣労働者セミナー」をハローワークの求職者を対象に開催してまいります。これによりまして、派遣労働者の就業機会の確保と、雇用管理の改善を図るとともに、派遣労働者の就業条件の確保のために派遣元事業主等に対する的確な指導監督を行うこととしておりまして、働く形態に応じて安心して働ける環境づくりに努めてま

います。

それから、同一労働同一賃金について、ちょっとお話しさせていただきますが、総理官邸の「働き方改革推進会議」で同一労働、同一賃金につきまして、議論が進められておりました、そのガイドライン案も示されたところでありまして、世論の関心も高まりつつあるところです。今後の、気運の高まりに併せまして、同一労働同一賃金、あるいは非正規労働者に納得感のある労働条件のあり方につきまして、企業の中から自主的な取り組みが行われることが期待されます。

こうした意欲ある企業を支援するため、各都道府県単位で、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を外部委託により設置をいたしまして、千葉県でも、中小企業等からの非正規雇用労働者の待遇改善に関する電話相談等に労務管理の専門家により対応する予定であります。また、引き続き、キャリアアップ助成金を活用いたしまして、多様な正社員への転換や賃金体系の見直し等を支援することとしております。

お手元の資料の 6 ページでございますが、『職場における女性の活躍推進と「仕事と家庭」の両立支援対策の推進』についてご説明を申し上げます。

男女雇用機会均等法等の周知徹底を中心とする「均等確保対策」、ことし 1 月施行の改正育児・介護休業法の周知徹底や、両立支援に取り組む事業主に対する支援等を行う「仕事と家庭の両立支援対策」、そして、「女性活躍推進法の実効性確保」に取り組むことによりまして、男性にとっても、女性にとっても、働きやすい魅力ある職場づくりを、法令に基づく指導と事業主の自主的な取り組みに対する支援を通じて推進を図ろうとするものであります。

具体的には、特に今年 1 月から法改正によりまして、事業主に義務付けられた「妊娠・出産、育児・介護等に関するハラスメント対策」につきまして、迅速に相談に対応するとともに、事業主に対する積極的な周知や集団指導を行ってまいります。

また、次のページになりますが、介護を行う労働者に対しましては、介護についての総合的な支援窓口である「地域包括支援センター」との連携を図りまして、介護をしながら継続就労するための各種制度についての周知を図ってまいります。また、両立支援に取り組む事業主に対しましては、「両立支援等助成金」の活用など情報提供を行うことによりまして、自主的な取り組みを後押ししてまいります。

それから、下のほうの囲み、女性活躍推進法でございますが、女性活躍推進法の実効性の確保につきましては、一般事業主行動計画策定等が義務づけられている 301 人以上の企業を対象に、引き続き行動計画に基づく取り組みの

進捗状況の把握と必要な助言を行ってまいります。なお、次世代法に基づく一般事業主行動計画の取り組み状況に応じまして、企業の取り組みを労働局が認定する「くるみん認定」につきまして、前回のこの審議会におきまして、厳しいご意見をちょうだいしたところでもあります。いわゆる「えるぼし認定」、これは女性活躍推進法に基づく認定です。また、「くるみん認定」につきましては、本年 4 月以降、認定基準が見直しされることになっておりますので、新たな認定基準を周知いたしまして、制度の趣旨、目的と県民の期待に適合した運用に努めることとしております。

なお、行動計画の策定が努力義務とされている中小企業につきましても、女性の活躍推進に取り組む経営上のメリットなどを PR いたしまして、助成金制度の活用や女性活躍推進総合データベースへの登録勧奨など、あらゆる機会を通じまして、女性活躍推進に向けた取り組みを促してまいります。

次に、8 ページでございますが、『最低賃金制度の適切な運営』についてでございますが、引き続き県内の学識経験者、労使の代表者の皆様方のご協力を得ながら、千葉地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいります。千葉県の実情に応じた最低賃金の改定も行ってまいります。また、最低賃金が改定された場合には、新しい最低賃金額を各種ポスター、印刷物、メディア広告、地方自治体や経済団体の皆様方のご協力を得まして、広報紙への掲載、労働局ウェブサイトなどにより周知広報をするほか、ハローワークで受理する求人につきましても、賃金額のチェックを行いまして、新しい最低賃金が遵守されるよう事業主及び労働者への周知を徹底してまいります。28 年度実績、先ほどご紹介をいたしましたとおり、労働基準監督署による最低賃金に関する監督指導でございますが、監督先の 25% 程度で最賃違反が明らかになっております。引き続き最低賃金の履行確保の上で問題があると考えられる業種などを重点に監督指導を行いまして、最低賃金の遵守の徹底を図ってまいります。

また、こうした法の執行の徹底という手法と併せまして、従来に引き続き「千葉県最低賃金総合相談支援センター」におきまして、中小企業等に対する経営改善や労働条件管理に関する無料相談を行うとともに、各助成金を活用した企業への改革を通じまして、生産性の向上など、最低賃金が引き上げ改正された場合の中小企業の対応を支援してまいります。

次に、資料の 9 ページでございます。

「人手不足分野等における人材確保等の総合的推進」について、ご説明を申し上げます。

雇用情勢が改善していく中で、各企業における人材不足感が高まっており

ます。特に介護、医療、保育といった福祉関係業種や、建設業、警備業、運輸業などにおきまして、人材不足が顕著となっております。これに対しまして、ハローワークの職業相談・職業紹介の充実など、マッチング機能の強化だけではなく、特に人手不足感が深刻な分野におきまして、まさに「安心、安全、安定して働ける職場」を実現をしまして、それぞれの職場の魅力を高めるとともに、労働者の能力開発を支援することを総合的に推進する必要があります。このため、これら人手不足分野における人材確保対策といたしまして、雇用管理制度を導入・実施する事業主を支援するための各種助成金には、各企業における生産性向上の取り組みを支援する機能として、生産性要件が新たに設定されることとなっております。それら各種助成金の周知・活用促進を図るとともに、改善新事業として、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等につきまして、広く普及・啓発を行ってまいります。

それから、ちょっと今アンダーラインいたしました、マッチング支援の強化といたしまして、ハローワーク千葉に福祉関係分野や建設業、運輸業など、人手不足が顕著な職種を対象に、人材確保支援を専門的に行う総合窓口として「人材確保対策コーナー」を設置することとしております。さらには、建設、保育、介護等の人手不足分野での再就職支援強化のために、千葉県、それから、いわゆるポリテクセンターを運営する高齢・障害・求職者雇用支援機構の千葉支部と連携を致しまして、より効果的な職業訓練コースの設定と県下の公的職業訓練総体の調整に取り組んでまいりたいと思います。

また、業種別の取り組みでございますが、資料10ページ、まず福祉人材につきましては、ハローワーク松戸、船橋、成田に設置をしております福祉人材コーナーにおきまして、福祉関係を中心に、「福祉人材確保重点対策事業」により、人材確保対策を推進してまいります。

それから、建設業でございますが、建設業につきましては、従来の「建設人材確保プロジェクト」を引き続き展開することとしておりますが、平成29年度は、この右の下の方ほう29年度青囲みになっておりますが、ここにありますように、このプロジェクトの実施ハローワークを全国で12カ所に集中化する方針とされておまして、ハローワーク千葉がその12カ所のうちの1つとなる予定になっております。このハローワーク千葉に、先に触れました「人材確保コーナー」と併せまして、人手不足分野における人材確保対策の拠点として取り組んでまいりたいと考えております。

加えまして、この人材確保コーナーにおきましては、警備分野や運輸分野においても、就職面接会や職場見学と面接を組み合わせたツアー型面接会な

どの開催も計画をしております。

また、建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職支援の強化のために、千葉県と機構千葉支部とが連携を致しまして、より効果的な訓練コースの設定と、県下の公的職業訓練全体の調整に取り組んでまいります。

具体的には、建設機械などの運転技能と I T 講習を組み合わせたコースですとか、保育士の資格取得コース、あるいは介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練コースなどについて拡充することとしております。

続きまして、「死亡労働災害防止対策の徹底」についてご説明申し上げます。

「28年度実績」、先ほどのところの主要指標資料の㊸にありますように、平成28年の通年1月から12月における労働災害死亡者数は前年に比べて3人の減少となっておりますが、平成29年に年が明けた後に、死亡災害が急増しております。1月だけで8件、2月末時点では10件の災害で11の方が亡くなっておられます。これは、今世紀に入りまして最悪ペースの由々しき事態となっております。平成25年度にスタート致しましたいわゆる「12次防」（第12次労働災害防止計画）では、計画の最終年度に当たる平成29年時点での死亡者数及び死傷者数を平成24年よりも15%以上減少させる、具体的には、死亡者数を30人、死傷者数では4,360人以下とすることを目標としておりますが、現状では、この12次防の目標達成はおろか死亡者数の大幅な増加は避けられず、死亡労働災害の防止が目下当局の重要課題となっております。

こうしたことから、平成29年度の最重点施策の1つとして、「死亡労働災害防止対策の徹底」を掲げまして、「なくそう死亡災害！運動ちば2017」と「建設業における労働災害防止対策」の2つの取り組みを積極的に推進してまいります。

「なくそう死亡災害！運動ちば2017」につきましても、既に今月から運動を推進しております。本年発生しました死亡労働災害につきましても、業種が多岐に亘り、また、事故の型別に見ますと、在来型の災害が多い、こういう分析が出ておまして、基本的な労働災害防止対策を取っていただくと防げるものも多いと分析をしております。このため、広く県内に安全意識を啓発いたしまして、労働災害の防止に取り組む機運を醸成するということが重要と考えております。労働災害防止団体、関係行政機関、地方公共団体、経営者団体、業界団体及び労働組合を巻き込みまして、広報などによる幅広い周知徹底を中心とした取り組みを積極的、集中的に推進することとしております。

また、建設業における死亡者数は、平成28年は前年比では若干減少致しましたが、全産業の死亡者数の35.3%、大きな割合を占めております。今後も、

東京オリンピック開催の影響等によりまして、引き続き工事量の増加が見込まれまして、労働災害の増加が懸念されております。このため、建設業における労働災害防止対策につきましても、引き続き最重点施策として取り組みを継続し、局署幹部から経営トップや発注者への働きかけ、また監督署による店社や現場に対する指導等を推進してまいります。また、災害事例や好事例の積極的な情報発信にも努めてまいります。

それから、最重点にはなっておりませんが、「安心して働ける労働環境」を裏打ちするセーフティネットの制度である労働保険制度の適用・徴収業務についてちょっと触れさせていただきます。

こちらは、本日の机上配付資料のほうに置かせて頂きました。

この労働保険制度につきましては、本来加入義務がある未加入の事業場をなくし、セーフティネットに穴が開かないようにするとともに、労災補償や失業給付、その他施策の財源である労働保険料を適正に徴収するということが、制度の安定的な運営と負担の公平さを確保する上で極めて重要であります。

千葉労働局では、「未手続事業一掃対策の推進」と「労働保険料の適正徴収」を二本柱に、労働局内や監督署、ハローワークは勿論、関係行政機関や民間団体、金融機関等とも幅広く連携を致しまして取り組むこととしております。限られた中での取り組みですので、未手続事業を的確に把握をし、そこに効果的な加入勧奨をかけること、そして、加入勧奨に応じない事業場には、職権成立をいつも視野に、強力な指導を行うことによりまして、効率的、効果的な対策を講じたいと考えております。

また、労働保険料の徴収につきましても、収納率のさらなる向上を目指しまして、滞納整理、納付督促に引き続き取り組んでまいります。特に、高額滞納事業主に対しましては、計画的な滞納整理によりまして、収納率の向上を図ります。併せて、労働保険料の口座振替や電子申請の利用促進につきましても、周知広報に取り組んでまいります。

以上が、基本方針、大きなうちの 1 つをご説明申し上げました。

続きまして、もう 1 つ、大きな取り組み課題であります『女性、障害者等の多様な働き手の参画』についてご説明を申し上げます。

この施策の柱立ては、前年度の「『全員参加の社会』実現加速と安定して働くことができる雇用機会の確保」、これに通じるところでありますけれども、中期的に労働力人口の減少が見込まれている中で、持続的な経済成長の基盤として、女性や若者、高齢者、障害者などの力を最大限引き出すということが重要との認識から、最重点施策としてこの 1 つ目ですね、女性のライフス

テージに対応した就職支援、2 つ目に、障害者等の活躍推進、この 2 つを掲げるものであります。

まず「女性のライフステージに対応した就職支援」でございますが、こちらは在職中の女性に限らず、新卒者や子育て、介護等のために離職後、再就職を希望する女性など、働く意欲のある全ての女性の能力が十分に発揮されるような職場環境を整備するために、女性活躍推進法に基づく報告徴収や、企業による課題の改善に当たって、必要な助言を行うなど、法に基づく取り組みの実効性確保を図っていくものであります。

また、学生や求職者が、就職活動などで企業研究を行うといった場合の情報収集に役立てて頂くことができますように、「女性の活躍推進企業データベース」というふうなのがございまして、こちらに基づき運用、公開致しまして、企業における女性の活躍状況に関する情報、例えば女性の採用割合、男女の平均勤続年数の差、男女別の育児休業取得率、管理職における女性の割合、平均残業時間、年次有休休暇取得率、「くるみん」や「えるぼし認定」の有無などを一元的に集約を致しまして、一般向けに情報提供をしております。企業にとりましても、このデータベースに登録することで、自社の取り組みや女性の活躍にどうアピールできますとか、認定企業など、他社の取り組みを参考にすることも可能になりますので、このデータベースが学生・求職者にとっても、企業側にとっても、女性の活躍状況を重視するインセンティブとなることを期待するものであります。

一方、子育て中の女性を対象とした職場復帰を支援するための実践的な訓練コースや、育児時間に配慮した短時間訓練コースの実施及び託児サービスの提供などによりまして、離職によるブランクに対応した、リカレント教育を拡充しております。

それから、母子家庭の母等への支援策でございますが、児童扶養手当受給者の現況届の手続き時にハローワークの職員が市役所などの手続き窓口の近くに出張ハローワークと銘打ちまして、出向きまして、就労支援を行う取り組み、これは「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」と銘打っておりますが、これを引き続き実施をしまして、一層の周知と取り組みに協力してくださる自治体の拡充を図っております。

もう 1 つ子育て女性等への就職支援でございますが、マザーズハローワークちばや、県内 6 つのハローワークに設置をしておりますマザーズコーナーにおきまして、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有しておられる子育て中の女性等を対象に、個々の求職者の状況に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介を行っておりますほか、求職者のニーズに沿った求人

開拓や地方自治体等との連携によりまして、仕事と子育ての両立支援に向けた各種情報提供を行うこととしております。

最後の柱になります。『障害者等の活躍推進』であります。

前年度では、「全員参加の社会実現」の取り組みの 1 カテゴリーとなっております。最重点施策には位置づけておりませんでした。29年度は最重点項目の 1 つとしたものであります。

グラフ 2 つ用意しております。昨年 6 月 1 日時点における千葉労働局管内の民間企業の雇用障害者数は 9,277.0 人、過去最高を更新しております。このグラフ左側でございますが、実雇用率は 1.86%、この赤いほうの線、左側の折れ線グラフの赤いほうのグラフでございますが、実雇用率 1.86%、前年に比べまして 0.04 ポイントの増、こちらも過去最高を更新している状況で、一層の進展は見られているところではあります。しかし、このグラフを見て頂きましてもおわかりいただけますように、法定雇用率の 2.0% には一貫して及びませんし、全国平均、この青いほうの線でございますが、全国平均も過去一貫して下回っているというのが千葉の実情であります。また、法定雇用率の達成企業割合、これが右側のグラフであります。赤いほうは千葉、青いほうは全国で、こちらは千葉のほうが少し上回った状況でずっと来ておりますが、こちらもさらに上昇を目指していくべき状況にあります。

また、平成 30 年 4 月から、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わるということになっておりまして、精神科医療機関とハローワークとの連携強化など、その就労支援を強化していく必要があります。

このような問題意識から、29年度は特に「障害者等の活躍推進」を最重点施策として掲げるものであります。

こうした地方自治体や就労支援機関、医療機関など幅広い機関とのネットワークで就労と生活の総合的な支援を行うということが障害者の雇用対策では不可欠となっておりますが、その中核的な役割を果たすのはハローワークであります。

今、写しております表につきましては、ハローワークによる職業紹介の状況を示すものであります。平成 28 年 12 月末現在の障害者の就職件数は 2,611 件ということで、これは 1 年前の平成 27 年 12 月末の 2,385 件を大きく上回るものとなっております。率に致しまして 9.5% の増加となっております。

また、障害の種類別、これは下の棒グラフの色分けの部分ですが、ピンクの部分身体障害、緑の部分知的障害、黄色の部分精神障害です。こういう前提でしますと、精神障害者の就職件数が大幅に伸びている、数字で行きますと 1,149 件、前年同期比 19.9%、約 2 割の増加となっております。これ

は、ハローワークに配置をされております精神障害者トータルサポーター、難病患者就職サポーターなどによる支援の充実やハローワークと地域の障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関等が連携をしたいいわゆるチーム支援、この取り組み強化などの効果であると考えております。

こちら、ちょっと字が細かいんですが、障害者に対する主な雇用支援施策を 1 枚表にまとめたものでありますが、こうした取り組み、最重点施策としての施策の展開につきましても、ハローワークが中核となった「チーム支援」、これが法定雇用率達成に向けた企業指導などと有機的に連携して進めるということが肝要であると考えております。

若干個別の施策でございますが、平成 29 年度の新規施策といたしまして、「精神・発達障害者しごとサポーター」、仮称であります。この仕事サポーターの養成というものを予定をしております。これは広く一般労働者を対象に精神・発達障害者を見守り支援する応援者を養成するための「精神・発達障害仕事サポーター養成講座」というものを実施するという内容のものであります。これによりまして、一般企業における精神障害者や発達障害者の支援者をふやしていこうというものであります。講座の開始時期と致しましては、9 月の障害者雇用月間から開始予定としておりますが、養成講座開始前に講師を担当する精神障害者トータルサポーター等への研修会が開催される予定となっております。もはや障害者と共に働き、共に暮らす職場は、一部の特殊な企業や部門の話ではなくなります。精神障害者が普通に働くことができる環境づくりに努めてまいります。

以上、非常に駆け足でありましたが、平成 29 年度千葉労働局行政運営方針（案）につきまして、最重点施策を中心にご説明を申し上げます。

委員の皆様方には事前に方針（案）をお送りしておりましたが、最重点の位置づけにない施策や、保有個人情報の厳正な管理など、行政展開に当たっての基本的対応に関し、ご説明が漏れていることにつきましては、ご容赦を頂きまして、只今からの質疑の中でご質問頂ければ担当部室長などから追加・補足のご説明を申し上げます。

それから、もう 1 つ雇用施策実施方針（案）につきまして、かわってご説明を申し上げます。

雇用政策推進の基本法であります「雇用対策法」という法律がございます。こちらは、職業紹介を初めとする雇用施策が、都道府県が行う雇用対策や経済政策などと密接に連携をして、相互に効果が上げられるよう、毎年、労働局長は、地元都道府県知事の意見を聞きながら、「雇用施策実施方針」というものを定めなさい、と規定をしております。昨年 3 月のこの審議会にお

きましても、平成28年度の雇用施策実施方針（案）をご審議頂いたところでありますが、労働局と県との間で、「雇用対策協定」を締結している場合は、この協定に基づいて、毎年労働局と県が協議して策定する『事業計画』、この事業計画をもって、この「雇用施策実施方針」に代えてよい、という運用がなされております。昨年度までは、千葉労働局と千葉県との間に雇用対策協定がなかったため、毎年度、「雇用施策実施方針」を策定しておりましたが、昨年8月に雇用対策協定が締結されましたので、平成29年度は、この事業計画（案）を従来の雇用施策実施方針（案）に代えて、本審議会でご審議をお願いしたいと思います。

今映し出しております資料は、事前にお送りいたしました縦版の資料を単に横にスクリーンにおさまるように置きかえただけであります。この資料のとおり、4項目からなっております。大きい1番、働き方改革の推進、2番、多様な働き方、3番、一体的実施事業の推進、4番、その他と、この4つからなっておりますが、このうち、1と2につきましては、先ほどご説明をいたしました行政運営方針の記載内容とほぼ重なっております。3の「一体的実施事業の推進」につきましては、国の行う無料職業紹介事業と自治体の行う業務を一体的に実施しようとする枠組みといたしまして、労働局と自治体が個別に協定を結びまして、「運営協議会」を設置する。その方針の下でハローワークの提供する職業紹介・職業相談のサービスと自治体が提供する生活就労相談等のサービスを1つの施設で一体的に実施していこうとするようになりまして、千葉県におきましては、平成24年度から「千葉県ジョブサポートセンター」を千葉駅前に構えまして、この一体的実施事業の拠点としてきたところであります。先ほど申し上げましたとおり、この一体的実施事業に関する協定を千葉県との間で平成24年度以降締結しておりましたが、昨年、雇用対策協定を新たに締結する際に、従来の一体的実施に関する協定の内容を取り込んだというものであります。

それから4番、一番右の隅っこであります、「その他の連携した取り組み」につきましては、平成27年度以前から、千葉県との間で個別に連携をして取り組んでいたものを包括的に雇用対策協定に基づく事業計画に取り込むものであります。

以上、こちらにつきましても、行政運営方針（案）と併せ、ご審議をよろしくお願いいたします。

私からの説明は以上であります。ありがとうございました。

○小榑会長 どうもありがとうございました。

ただいま名田総務部長から、平成29年度の労働行政運営方針（案）及び雇用施策実施方針（案）についてご説明頂きました。簡潔にご説明いただき、40分ほどご説明いただき、予定の時間よりも5分ほど早く説明時間が短縮されました。

それでは、これから各委員からのご意見、それからご質問をお受けしたいと思います。いかがでしょうか。

山本委員からどうぞ。

○山本委員 公益の山本でございます。簡潔にご説明をいただきありがとうございますございました。

2点、ご質問したいと思うんですけども、1点は、マニアックなご質問で申しわけないんですが、先程も過労死防止対策のことの労働時間のあり方で、今年の1月20日にガイドラインが策定されたというふうに承知はしていますが、ガイドラインとは従前の基準、適正把握基準を詳しくしたものかどうかというのは承知しているんですが、ガイドラインとの従前の通達の基準というのはどっちが偉いのか、今回、施策が評価されたのか、それによって、ガイドラインという名称がついたことによって、実際に指導や何かのあり方というのは変わるのかどうなのかというのは、1点ご質問です。

もう1点は、残念ながら、死亡事故も含めて事故が年明けから増えていらっしゃるというご説明を頂きました。いろいろな業種で、なおかつ従来型の事故が多いということなので、従前の対策をとっていけばというご説明を頂きまして、実際、その辺のもともとの原因はどこにあるんだろうかと、高齢化で労働者の方の体力や何か総体的に落ちているだとか、外国人とか実習生とかを使うようになって、未熟の方が職場に増えただとか、そもそも人手が足りなくて、やりにくい仕事をしているので事故が発生しているかとか、非正規の方が増えたのでというような、どういう分析をされているのかって、その2点にちょっとご説明を頂けるとありがたいです。

○改田基準部長 労働基準部でございます。

ガイドラインについてのご質問でございました。従前は通達で、今回のガイドラインも通達ということで、レベルは変わってないわけでございますけれども、ご承知のように、一部先ほど総務部長からも説明申し上げましたけれども、大手企業の過労死事案の影響もありまして、労働時間の把握が自己申告制になっているような事業場で、実際の自己申告を過少評価しているようなことが大きな原因であったというように分析した結果、そこについて特に

自己申告制をもっときちんとして各企業で運営してもらって、労働時間を適切に把握して頂くという観点から、特にそこについて実際の労働時間と自己申告の時間との乖離があった場合には、事業主がきちんとして事業場の実態を把握するというようなことを大きな相違点として盛り込まれたものでございまして、従前の労働時間適正把握基準よりももっと的確に各事業主に労働時間の適正把握を実行してもらいたいという意味を込めたものだというふうに理解しております。それから、労働災害の話でございますけれども、ひところのピークに比べますと死亡災害も、それから全体の災害も減少してきておるとは言いながら、今現在なかなか減少率も鈍ってきておりまして、横ばいの状況になります。ただその中で中身をいろいろ見てみますと、在来型の災害が多いとは言いまして、従来多かった製造業、それから陸上貨物の事業よりも建設業、死亡災害で言えば建設業がやっぱり多くを占めておるというようなことで、資料を今回スリムにした関係で、ちょっとわかりにくくなっておりますけれども、全体の死亡災害の件数と、建設業の死亡災害の増減が非常に連動していることから、建設業の死亡災害を減らせば全体も減るというようなことで、特に死亡災害については建設業を重点にやっつけていかないとならないということでございます。

それから、全体の災害で申しますと、労働者の高齢化に伴いまして、特に転倒災害が増加しております。滑った、転んだの災害でありますけれども、なかなかこれがばかにできないということで、打ちどころが悪いとお亡くなりになるというような災害なんですけれども、休業期間が非常に長くなるというようなことですし、高齢化があつて治りにくいというようなことですが、この割合が大体 2 割ぐらい占めております。県によりましては 3 割ぐらいを占めておりますけれども、転倒災害を無くすというのがひとつ非常に大きな労働災害の減少の取り組みになっていくという状況があります。

それから、三次産業、特に飲食店とか小売業とか、社会福祉などの三次産業で、危険予知訓練とか、4 S 活動をきちんとしていただくことによって、大幅に減らせると、あるいは腰痛予防のための取り組みをきちんとしてもらえば大幅に減らせるというような分野もあります。そういったような業種横断的な転倒災害、あるいは三次産業について、今後重点的に全体としては減らしていくことに取り組んでいく必要があるというような分析をしております。

○山本委員 ありがとうございます。

○小榑会長 山本委員よろしいですか。

それでは、労働者代表のほうから、高柳委員お願いいたします。

○高柳委員 連合千葉の高柳です。よろしく申し上げます。

私のほうからも 2 点、資料の中の厚いほう、16 ページのところ働き過ぎ防止に向けた取組の推進ということで記載されておりますけれども、この中で、中段ぐらいのところ、そこに各種情報から時間外労働 80 時間を超えているところというふうに記載されておりますけれども、ここがずっと問題になっているところで、監督官が指導徹底していくんだということで書いてありますけれども、そもそも監督官が足りているのかどうなのかというところです。監督官が指導・監督して頂いているように、一昨年と比べて昨年度は、過重労働に対する監督指導件数が増えているというところもありますし、こういったところを含めてというところと、あと私どもが懸念しているのは、そもそも三六協定を締結しているのが 20% ぐらいの企業しかないというふうに今聞いております。このほかは本当に残業していないのかどうなのかというのを含めるとちょっと疑問に思うところがあるので、こういったところがますます出てくるとするのであれば、監督官がこういったところで足りるのかというのがちょっと懸念されているところなので、そこはどうなのか。先週でしたか、民間に一部委託するという記事も出ていましたけれども、その辺も含めて、ちょっともしわかればお話を聞きたいというふうに思います。

それと、48 ページになりますけれども、ハローワークの関係であります。

ここの 48 ページの (エ) のところ、求人票を受理して、その後にもし相違があれば事業主から確認を徹底していくんだというところでもありますけれども、そもそも確認の仕方、使用主のもらった求人票に対してどういうふうな確認をしているのかというのをちょっと確認したい、お聞きしたいというところです。

それとあと、その下のほうに、もし相違があった場合には、求職者から申し出があった場合にはというふうに書いてありますけれども、ここは求職者に対して、例えば一番下に書いてあるハローワーク求人ホットラインの案内も一緒もやっているという理解でいいのかどうなのかというところです。こういったところが、ちょっと気になりましたのでお聞かせいただければというふうに思います。

以上です。

○改田労働基準部長 では、まず労働基準関係のほうからお答えしたいと思います

いますけれども、監督官の数の話をさせていただきました。それで、私どもの労働行政の対象というのは、世の中に存在する企業全体のわけでございます。行政のターゲットというのは物すごい数があるわけです。それに対しましてご承知のように、マンパワーの話で行きますが、それまた非常に限られた人数の中でどういうふうに効果的、効率的にやっていくかということになりますと、やはり違反のありそうな事業場、例えば長時間労働でありましたら、三六協定で定めている内容をオーバーして長時間労働をやっているような可能性の高い事業場、あるいは労災補償請求が出てまいりまして、実際に過労死等の事案が発生したような事業場でまだ続いてそういった過重労働の実態がないかというような観点から、ある程度ターゲットを絞り込んでやるというようなことで、そういう形で、全事業場ができませんので、効率を上げてやっていくところでございます。できますれば、監督官の人数ももっとたくさんいればできるんですけども、なかなか世の中許されない状況なんで、少ない人数をいかに有効に資源を投入していくかというような観点から、ターゲットを絞り込んだ形でやっていくというような実情でございます。

それから、三六協定の話でございまして、実際に法定労働時間を超して時間外労働をやっている事業場に対して、労働基準法36条の協定を出していただくわけでございますけれども、その20%という数字がちょっと私どもは承知しておらないんですけども、未届けである事業場もあるとは思いますが、そういったところにつきましては、把握できる範囲ではきちんと監督指導をして、三六協定を適正に結んでいただくということで指導しているという状況でございます。

もちろん、窓口まで協定が届けられた場合には、時間外労働の限度基準に基づきまして、適切に指導し、それで長時間労働をなるべく抑制してもらうというようなことで指導しているという状況でございます。

○矢田職業安定部長　ご質問の2つ目のハローワークにある求人票の記載内容と実際の採用の時の条件が違った場合の対応ですが、求職者の方からハローワークに申し出があることは結構多いのですが、ハローワークでは、窓口に来る求人の方であれば窓口でその事実確認をいたしますし、お電話、あるいは、直接事業所を訪問するなどして速やかに事実確認をしております。

求職者の方々に対しては、もちろんハローワーク求人ホットラインのリーフレットやパンフレットをハローワーク内に掲出するなどして、広く周知をしておりますし、ハローワークでの紹介時に、紹介状を交付する際に、求人票の内容と採用条件が異なっていないか、まずは労働条件通知書を必ずもら

って、確認してくださいといったお話をさせていただいております。

それから、求人票の記載内容と実態が異なる問題の対応については、今現在は、法律等で厳しい規制がなく、ハローワークで指導を行っている次第ですが、現在、虚偽の求人申し込みに対しては、罰則の対象にするといった改正内容で、職業安定法の改正法案が今国会のほうに提出されております。施行時期はすぐというわけにはいかないと思われませんが、虚偽の求人申し込みに対して罰則を設ける措置、また、勧告、企業名公表など、厳しく対応することが盛り込まれております。

○小塚会長 よろしいですか高柳委員。

ほかにはいかがでしょうか。

林田委員から。

○林田委員 最低賃金について 2 点ほどご質問をさせていただきたいと思っておりますけれども。

先ほどパワーポイントで資料をいただきました 8 ページになりますけれども、最低賃金の周知徹底の関係ですけれども、先程の前年度が約 200 件の違反の摘出のお話がありましたけれども、2 つ目の最低賃金履行確保上問題があると考える地域とか、業種、こういったところを重点的に監督指導を行うということに謳われておりますけれども、地域だとか、業種、こういったところで特徴がある、差し支えない範囲でお話をもう少し頂ければなというふうに思います。

それから、2 つ目が、その下の最低賃金引き上げに向けた中小企業に対する支援、いわゆる対策ということになると思うんですが、その最賃の相談支援センターを設置するというのが、労働局内に設置をするということなんですが、どんなような規模で行いながら、経営の改善ですとか、労働条件の管理等を中小企業の経営者に向けて行おうとしているのか、もう少し詳しく教えていただければなというふうに思っています。

それから、もう 1 つがその下になりますけれども、中小企業支援の一貫として、業務改善助成事業ありますけれども、これは最低賃金の 1,000 円未満の中小企業が対象で、生産性向上のための設備投資を行った場合に、事業場内の最低賃金を 60 円引き上げた場合にとあるんですけれども、この 60 円以上というのはどういう根拠から出てきているのか、ちょっと教えていただければというふうに思います。

以上です。

○改田労働基準部長 それでは、前段部分について、労働基準部でございますけれども。

地域、業種等を重点としたという部分なんですけれども、この考え方としましては、管内 8 つの労働基準監督署がございますが、それぞれの監督署の管轄している区域がございますが、その区域の中で、管内での特に最低賃金違反率が高そうな業種を重点的に絞ってという意味で、それがこういう表現になっているということなんですけれども、全部監督署のほうで任せているわけではなくて、実際には、局の指定業種というのがございまして、例えばになりますけれども 28 年度でありますと、局指定では小売業と飲食店と運輸業を指定しまして、その全体の数の過半数は必ずその業種を選びなさいということで、残りについて、監督署のほうで各管内の業種から選んでもらうということで、地域はそれぞれ、市町村の地域でということで、そういう考え方で監督署はやっているところでございます。

○加藤雇用環境・均等室長 その下の、千葉県の最低賃金相談支援センターについてでございますけれども、こちらにつきましては、実は平成 23 年から実施しているところでございますけれども、平成 28 年度、本年度からは、かなり規模も大きくいたしまして、専門家などを事業所のほうに派遣をしたり、あるいは相談コーナーを設けて、外部からの賃金等に対する相談に対応しているというようなそういう状況でございます。ちなみに、資料としてお配りしてございませんけれども、昨年 4 月から今年 1 月までの相談件数と致しましては 197 件の賃金等にかかる相談を受けておりますし、また、専門家の派遣等につきましても、外部のほうに 27 件ほど派遣をさせて頂いているというような状況でございます。

やはり、賃金引き上げの部分につきましては、どうしても経営者の皆さんがどのような形で賃金を引き上げていったらよろしいのかということについての技術的な面での専門的な知識というのをなかなか持ち合わせて頂けていない場合もございますので、専門家から、そのようなアドバイスなどをさせて頂いております。

それから、60 円の根拠のところでございますけれども、今すぐ答えはちょっと難しいんですけれども、千葉県の場合ですと、今までは、実は最低賃金にかかわる助成金の対象ではなかったんです。800 円未満ということでなくて、842 円というふうなことになってございますので、千葉県のほうに該当する場合につきましては、最低賃金が 1,000 円未満の場合に中小企業等から生産性向

上のための設備投資などを行った場合に対象となってくるというような形になっておりまして、ほかの都府県さんとはちょっと異なるというところがございます。ちょっと回答になっていないかと思えますけれども。

○小塚会長 よろしいですか林田委員。

○林田委員 ありがとうございます。

○小塚会長 それでは、ほかにいかがですか。

よろしいですか、経営側のほうはいかがでしょう。

上田委員からお願いいたします。

○上田委員 これは質問というより意見と言いますかお願いでございます。

働き方改革というのは、私から見ても本当にここ数カ月一気に世の中の風向きが変わって、一気に周知されてきたかなという感じを受けております。年末から年始にかけてもいろいろな取引先の会社の方々なんかと話していても、もう本当に中小企業の方から含めて、来年の春というか、もう今からすぐにでも働き方改革推進室、うちの会社でもつくるんだという話は物凄く聞いております。私のいる会社でも、いろいろ施策とかやっているわけなんですけど、検討するに当たって、一例で申しますと、今までこういう業種の間には適用を考えていなかったようなところで、例えばモバイルワークですか、テレワークとか、テレワークなんて言葉はもう昔からある言葉なんですけど、今まで、こういう職種の間には関係ないよねと思っていたようなところにも適用していかなくちゃいけないというようなケースに相当な発想の転換が必要になってくるのかなと思っております。

一例としては、テレワークを申し上げましたが、そのような形になったときに、例えば雇用契約というのが正しいかどうか分かりませんが、どういう制度のもとで運用しなくちゃいけないのかというところが大分問題になってくると思っています。ですので民間は民間でいろいろな会社さんとお宅はどうやっているんだ、こうやっているんだというような、結構、横での連携をしながら、学び合いながら進めているところではございますが、ぜひ官の方々も当然今でもやっているかとは思いますが、例えば、そういうことに関して悩んだら相談窓口はこういうところがあるんですよとか、そういうところに関する周知ですとかというのがより一層重要になってくると思いますので、ぜひ官の方々にも、そのあたりはしっかりと今まで以上に取り組んで

頂ければなと思っております。

以上です。

○小槲会長 ありがとうございます。これはご意見ということでお聞かせ頂いて、東郷委員のほうはいかがですか。

○東郷委員 2点質問なんですけれども、内容というよりは枠組みなんですけれども、今回の運営方針の中で、大きく働き方改革と女性、障害者の働き手の参画と2つの柱になっているんですけれども、働き方改革自体がすごく大きな枠組みで、現に課題の働き方改革の中にも、職場における女性の活躍推進と仕事と家庭の両立支援といったものも踏まえているわけなんですけれども、そういう中で、2つの柱の関係というか、位置づけについて、お聞きかせ頂きたいということが1点。

それから、もう1つ、働き方改革については、前回の審議会でも、かなり本当に深い問題なんだなというふうに認識したわけなんですけれども、その中で、長時間労働の背景にある我が国独特の商慣行ですとか、サービス水準、最近、いろいろと世間でも議論がされているようなんですけれども、労働行政の範囲を超えるのかもしれないんですけれども、そうしたところの何か情報発信とか、働きかけというのについては、何かお考えがあるのかということについて教えて頂きたいんですけれども。

以上の2点です。

○加藤雇用環境・均等室長 それでは、1点目の平成29年度の運営方針についての枠組みということで、2つの枠組みを設けさせて頂いております。

こちらは、私ども労働行政の行う業務につきましては、働き方改革につながる、全てのことは働き方改革につながる、そういう業務だというふうなことで認識をしておりますけれども、その中でも、特に大きく分けますと、第1のほうの重点施策のところにつきましては、働く環境の整備をする。今、実際働いている方に対する施策として考えられるものとして、こういった対策を重点として実施していきたいというふうなことで整理したものでございます。

それから、2つ目の大きな柱につきましては、やはりそういう環境を整えた上で、今現在、働いていらっしゃらない方、いろいろな方いらっしゃいます。女性も、障害者の方も、高齢の方も、いろいろな方いらっしゃいますけれども、全ての方々が働けるようなということで、これから働いて頂ける

方々に対しての施策というようなことで、大きく分けますと 2 つに分けたというようなことで整理させて頂きました。

○改田労働基準部長 長時間労働の関係の部分でのご質問でございました。

まさに東郷委員おっしゃるとおりでございまして、働く限りは、必ず相手がある話でありまして、例えば発注者の立場、それから受注者の立場がございまして、親企業があり、その関連企業がありというような形で、いろいろな絡みがある中で、どうしても単独でできない部分、解決できない部分があって、相手方、あるいは商取引の相手方とも調整しながら労働時間をいかに抑制していくかというような観点が非常に最近大事になってきております。

例えばですけれども、自動車関係、トラック関係なんかですと、非常に長時間労働の分野であるんですけれども、やっぱりここは荷主さんの発注条件の問題がありますし、エンドユーザーの要望の問題があって、例えば最近ですと、よく言われるのは荷を届ける時間指定があるののためにある業者は大変苦勞しておって、労働時間体制の見直しまでやり始めているというような状況でございまして、まさにこれから、そういったような分野も突っ込んで、全体で働き方改革を担っていかなければならないというようなわけですし、私共も、単に事業場に、こうしろああしろと言っているだけではなく、商取引慣行のある相手方、それから最終の使用者、ユーザーまで、突っ込んだ形で、広い範囲でご理解を頂きながら、長時間労働の抑制を進めていかなければならないというふうに思っております。

○小塚会長 よろしいですか東郷委員。

どうぞ。

○東郷委員 2 つとも本当によく理解できました。

それで、最初のほうの位置づけというのもよくわかりましたし、その上で、1 つ意見というか、アイデアなんですけれども、特に雇用者の社会進出という点におきまして、千葉でも、2020年にオリンピック・パラリンピックが開かれるという中で、特にパラリンピック自体が目指すものが本当に全ての人共生するインクルーシブな社会というものを目指しているということで、障害者も社会進出の大きな後押しにもなっていくのかなと、1 つの大きなきっかけになるんじゃないかというふうにも思います。それで、自治体のほうも、これを契機にした障害者スポーツの振興ですとか、もしくは障害者雇用の推進というのもやっていますので、オリンピック・パラリンピックにつ

いてはちょっといろいろな意見もあるとかとは思いますが、そういうパラリンピックのような、千葉でも 4 競技行われますので、そうしたものの連携というのがあるのかなというふうに思います。

以上です。

○小塚会長 どうもありがとうございました。

ほかにはいかがですか、岩埜委員からお願いします。

○岩埜委員 教職員組合の岩埜と申します。

1 点質問させて頂きたいと思います。

パワーポイントの資料のほうの 6 ページの仕事と家庭の両立というところで、男性の育児休業取得率が現状 2.65% なんだけれども、目標は 13%、2020 年までということで、かなりハードルが高いなというふうに思っているんですけども、千葉県の教育委員会のほうの仕事、子育て両立プランのほうでも、中長期的に 50% を目指すと言っているんです。そこでどんな施策をするのかなという点、7 ページのほうを見させていただいたところ、仕事と家庭の両立支援対策の推進のところの中にイクメンプロジェクトにおける広報資料を活用した男性の育児休業の取得促進を図ると書いてあるんですが、私共も、県教委のほうとちょっと質問させて頂いたところ、育児に関する権利と促進のためのパンフレットを各学校に配布するというような返事を頂いたんですけども、それだけで果たして 50% になるのかしらと思ったところですので、ここでももうちょっと踏み込んだ施策がなくていいのかなということを感じております。私どもも、千教組のほうでも、調査したところ、女性は 96% 以上に育児休業をとっているんですけども、男性は 0.1% に満たないので、何とか 1 月でも、3 週間でもって頂ければなと思って、来年度に向けて長期休業中に育児休業取得キャンペーンとかやってみようとかいう話をしているんですけども、何かもうちょっと踏み込んだ施策はないのかなということで質問させて頂きます。

○加藤雇用環境・均等室長 男性の育児休業の取得率って本当に低いんですね。それで、今お話があったとおり低いんですけども、千葉県の女性の育児休業取得率と言いますのは、調査などを実施しますと大体 9 割ぐらいなんですけれども、男性は 3.8% とか、全国でも 2.3% ということで、一桁台というような状況がございます。

育児休業というのは、非常に男性にとって、今働き方改革を進めていきま

しょうという中にあるんですけども、やはり働きやすい、育児休業がとりやすいというような職場じゃないとなかなか手を挙げられないという状況はあるかと思えます。なので、長時間労働の解消もし、そして皆さんがそういう制度をとれるような、そういう職場環境にしないとなかなか難しいのかなと。只その中で、厚労省のほうで、イクメンアワードということで、イクメンの企業を表彰する、そういうイクメンがいるというか、男性が育児休業をとりやすいとか、両立しやすいような、そういう制度を設けている、そういう事業所を表彰するという制度があります。また、もう 1 つ、イクボスアワードということで、これはトップの方、上司の方が育児休業をとったらどうかというように働きかけるといような、そういうようなことでの制度がありまして、企業とか上司の意識改革に取り組んでいるところでございます。

そのほかに、具体的に育児休業を男性がとった場合に支給される、助成金制度といったものがありまして、こういった助成金も活用しながら、取り組んでまいりたいと思っております。

○小塚会長 よろしいですか岩埜委員。

それでは坏委員お願いします。

○坏委員 坏でございます。

労働側ということで、ちょうど今、我々労働組合は春闘時期、今週が山場ということで、今日も断続的に交渉等を続けていまして、やっているところなんですけど、今日も話が出ました、非正規雇用労働者の待遇改善ということで、同一労働、同一賃金ということで、我々も、私の組織にしても、今かなり力を入れてやっています。先程お話が出ましたように、国の中でもそういう流れが今ちょうどうねりが大きくなってきているのかなというところで、私共、今正社員だけではなくて、契約社員であるとか、パートとか、非正規労働者全体を含めて、今回の春闘でも全く月例賃金は同じ金額を上げることがを要求をしています。経営者は、正社員とやっぱり非正規ではそこ別ですよ、というような意見もまだあるんですけども、そこは同一労働、同一賃金ということで、昨年から全く同額の金額を要求していますし、賃金だけではなくて、福利厚生面、いろいろな手当の面でも、非正規労働者までの拡大ということで、今ちょうど春闘を闘っているところなんですけど、なかなかガードがかたくてハードルが高いということで、なかなか乗り越えられない実態でありますけれども、きょう資料の中にありましたように、例えば無期転換ルール、こういうものもまだ認知度が低い状況にあるというような言葉も

ありますし、今後いろいろな周知、そういう指導を徹底していかなければならないというような文言もありますけれども、私も今日、いろいろ初めて知ったこともありまして、パワーポイントのほうでも、非正規労働者の待遇改善に向けた取り組みということで、具体的対策がたくさんありました。特にこの資料の中にもありました非正規雇用労働者の正社員化実現コース（仮称）の創設とか、いろいろな良い取り組みがあるんですけども、まだまだ PR が不足しているという大変失礼なんですけれども、なかなか良いものがあっても各中小企業あたりに行くとなかなか認知がされていないというところが多いかなと思いますので、是非とも、このようなすばらしい取り組みをしているわけですので、これが広く伝わるように、そして多くの非正規労働者の方の雇用待遇改善につながるように、さらに PR 強化、そういうものをこれはお願いしたいということで、質問じゃないんですが、是非ともよろしくお願ひしたいなど、それによって、我々労働組合も今後の取り組みに当たって、そういう全体のうねりが加速をしていけば、大変にやりやすいし、良い社会ができていくのかなというふうに感じていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

○小榑会長 ご意見ありがとうございました。

では、松菌委員。

○松菌委員 いろいろありがとうございます。

ちょっと岩塾委員から出たつながりなんですけれども、育児休業とか、そういうものがどんどんとられる方増えてきているというのは確かに感じるんですけども、やはり男性の取得率が低いという問題につきましては、もともと経済的な問題というのがあります。どちらがとることによってマイナスが大きいかということにおいて、男性がとると家庭の収入とか、そういうことがあるために、どちらかという女性にどんどん偏っていってしまうということが現実にあると思うんです。それは片方が非正規であれば尚更のこと、女性のほうの労働市場からの退場という形になって、ここに出ていますように、実際に仕事をしていたのにしていなくなるとか、特に淑徳大学の福祉系の卒業生をいっぱい出しているんですけども、保育とか、福祉の職場についた女子学生の将来が子供を産んだり、二人目、三人目のところで職場から退職してしまう卒業生が多いというのは現実の問題になっております。急に育児休業が男性に取れないのであれば、私はもう少し育児時間を取ろうとい

うことで、子供さんのいらっしゃる男性の方は、定時で帰るという日を週に 2 日作りましょうみたいな、保育園や小学校から帰ってくる時間にお父さんが家にいる日を作るというような感じのことをやることで、働き方改革じゃないんですけども、長時間労働の防止と両方をやっていくよというようなキャンペーンをしていくことで、よりワーク・ライフ・バランスという問題を女性の働き方改革のほうに持っていかないで、男性両方の方の働き方改革というふうに持っていくように何かキャンペーンはできないものかなというふうに感じるわけです。もういろいろな改革の根本には、多分、人材不足とか労働力不足とか、人口減少とか、そういう問題が背景にあるわけで、そこにつながるようにしないと、今の男性は長時間で働き、女性は途中で仕事をやめてという、そういう労働環境のベースを変えていく方向に少しずつ持っていけないかなと思うということがございます。育児休業だけを前面に出すと休めないよということで、労働慣行の中に吸い込まれてしまう気もしますし、中小企業では、そう簡単には人材不足でとってもらっちゃ困るというような人になってしまうので、そこら辺をもう少しソフトランディングみたいなキャンペーンはできないものかなというふうに感じる次第です。

もう 1 点なんですけれども、これはちょっと小さい章なんですけれども、非正規から正規へというふうな、これだけの試みがなされているんですが、このような形で正規になられている方というのは、年齢とか、性別とかはどういうような方々がそこに正規雇用のほうに減っているのかということ、ちょっともしデータがありましたら教えて頂ければということがございます。

もう 1 点は、障害者雇用は千葉県では全国より高いというふうにデータが出ていたんですけども、そのような形でハローワークを通じて就職された方々は、ずっとその勤続というか、続いているのかどうかということで、それをサポートする制度もつくられるようなんですけども、やっぱりせつかく就職されたらそれがそのまま続いていくかどうかということに対してはどのようなフォローアップがされているのかということをお聞きしたいと思いました。

ごめんなさい、もう 1 つなんですけれども、人材不足のことで、文字のほうの報告書には、外国人や留学生の人材開発ということが書かれていたんですけども、その辺はちょっとこちらの資料になかったんですけども、どうなっておりますでしょうか。

○加藤雇用環境・均等室長 それでは、私のほうから、男性の育休と、女性だけじゃなくて男性の両立支援というのは非常に大事であるというようなこ

とで、本当に関わりについては、先生がおっしゃるように、働き方を変えるということがとても大事かと思えますし、先ほど定時退庁日を設けて、今日は早く帰ろうというようなことからやはり 1 つの運動としてできれば、またそれもまた働き方改革につながるのかなと思っております。

実は、育児介護休業法の中で、休業だけではなくて、所定外労働をしないで帰れるというような、そういう制度もあるんです。やはり、休業するとなるとハードルが高いかなというのがありますので、そういう残業しないで帰れる制度もありますし、またお子さんがけがをしたとか、ちょっと病気だというような場合も、休暇制度といったものも年間お子さんが 1 人であれば 5 日、2 人以上であれば 10 日間、休業しなくてもとれる制度もいろいろございますので、そういった制度をまずとっていただければというのも 1 つのスタートかなというふうに思えますし、またそういう制度がなくても帰れるというのが、残業しないで帰れるというようなことが、そういう職場環境にしていくというのも非常に大事であろうというふうに考えておりますので、今、お話を頂きました、キャンペーンではないですけども、いろいろな形で、こちらのほうでも説明会など実施する予定としてございますので、そういった中で、今の貴重なご意見等についても、お話、説明などさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○矢田職業安定部長 ハローワーク関係のご質問 3 つございまして、まず、非正規の方が正社員にどれぐらい転換しているのか、どういった層が転換しているのかですが、データをとっておりませんので詳しくはわかりませんが、ただ非正規で求職登録をされる方に対して、本当に非正規が本来の希望なのかどうかをよく聞き取った上で、正社員を希望される方については正社員就職をお勧めしております。若い方はそういった説明をすると、ほとんどの方が正社員で再就職したいというふうにおっしゃいますので、正社員就職が高い割合で実現しております。

それから、性別で見えていくと、やはり子育て期の女性ですと非正規とか、パートタイムで働きたいという方が多いので、そういった方はなかなかフルタイムの正社員就職が厳しいんですけども、子育てしながら、正社員でフルタイムで働きたいという方については、正社員就職の実現というのはございます。

それから、現在、求職登録をしている方の中で非常に多くなってきているのは 65 歳以上の方でございまして、そういった方は、フルタイムよりもパー

トタイムの非正規を希望する方も非常に多いので、そういった希望とどういった働き方をしたいのかに応じて紹介をさせていただいております。

そのほか、キャリアアップ助成金という、非正規で雇用されている従業員の方をキャリアアップをして頂いて、正社員に転換して頂いた場合に国が支給するお支払いする助成金がございますけれども、これは非常に利用が増えておりまして、今現在、大体年間1,300件ぐらいの正社員転換が実現している状況でございます。これは、ハローワークで正社員就職をした方とは別に、既に雇用されている方を転換したケースでございます。

それから、2つ目は、障害者の関係です。ハローワークを経由しての就職というのは非常に増えておりますが、中でも、増えているのが精神障害者で就職件数の4割以上になっておりまして、圧倒的にふえているということで、定着に向けた支援が必要でございますし、また、定着率自体を見ると、これも継続的に行ってはいないんですけれども、調査したところでは、やはり定着率というのはそんなに高くないケースもあったということでございます。定着支援についてハローワークは力を入れておりまして、ハローワークの精神障害者雇用トータルサポーターたちが就職した先に行ったりして、障害者の方、特に精神障害者の働いている状況ですとか、あと事業所に対するいろいろなアドバイスをさせて頂いて、定着できるように、事業所からどのような配慮をしたら良いのかといった相談に乗って支援をしているところでございます。

それから、外国人の関係でございますが、能力開発の後に外国人の雇用対策ということで書いてございまして、外国人の人材開発ということではございませんが、千葉県内においても、やはり外国人労働者も増えてきている状況でございます。特に、外国人留学生が大学にも非常に増えてきているということで、この方たちの国内就職というのを、今は大体2・3割ぐらいしか実現できていないんですけれども、その就職率を5割に引き上げようということで、東京に外国人雇用サービスセンターがございますし、そういったところと連携しながら、それから多言語コンタクトセンターという電話通訳というものができますので、そういったものを活用しながら、外国人の方に日本での就職活動のやり方というのを丁寧に支援をしているところでございます。

○小塚会長 よろしいですか。

時間がもう大分押してきて、あとお一人ぐらいなんですけれどもいかがでしょう。どうしてもという方、よろしいですか。

今日は大分時間もありませんでしたので、随分多くの方にご質問、ご意見を頂きました。

それでは、そろそろ時間も迫ってまいりましたので、質問のほうはこれで打ち切りということにさせていただきます。各委員の皆様には本当に活発なご意見、そしてご質問いただきまして本当にありがとうございました。当審議会として、平成29年度の千葉労働局行政運営方針及び雇用施策実施方針については、本日説明を頂いた各案に沿って進めていただくということで皆さんよろしいでしょうか。

どうもありがとうございました。

行政当局におかれましては、次年度の行政運営に当たりまして、本日、議論された意見、内容について十分配慮して頂くようお願い申し上げます。

以上もちまして、本日の審議は全て終了させていただきます。

それでは、進行役を事務局にお返ししますのでよろしくお願いいたします。

○篠崎監理官 小柳会長には議事の進行を務めて頂きまして誠にありがとうございました。

そして、委員の皆様方には、活発かつ貴重なご意見を賜りまして誠にありがとうございました。

最後に、労働局長の福澤からご挨拶を申し上げます。

○福澤局長 どうも本日は長時間にわたり貴重なご意見を賜りまして、どうもありがとうございました。

前回からの試みですけれども、なるべく説明時間は簡潔に、要を得てということで心掛けさせていただいております。今回はパワーポを使ったスクリーンに映したプレゼンテーション、説明をさせていただきましたが、初めての試みなので、何分不手際があったかもしれませんが、こういう試みはよかったのか悪かったのか、場外でご意見を賜れば非常にありがたいと思います。

また、本審議会におきましては、特に働き方改革について、ご意見を頂きました。ご指摘がありましたように、一労働局、監督署、ハローワークだけではなかなか推進していけない問題でございまして、いろいろな枠組みをつくって、特に地方自治体の方々、千葉県等は雇用対策協議を締結させていただきました。さらに県内の各トップの方に集まいただきました。地方版の政労使会議におきまして、千葉県挙げて、チーム千葉でやっていこうという枠組みもつくっていただきましたので、それを十分に活用させてい

ただきながら、働き方改革、もう本当に労働慣行を変えるような話でございますので、大きな話でございますので、そういう大きな枠組みも十分活用させていただきながら、皆様方のお力を借りて、来年度の行政運営に努めてまいりたいと思いますので、今後とも、ご協力をよろしくお願い致します。

どうも本日はありがとうございました。

○篠崎監理官 本日は、長時間に亘り、委員の皆様にはご審議を頂きましてありがとうございました。

以上もちまして、平成28年度第2回千葉地方労働審議会を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。

閉 会

午後 3 時 4 8 分